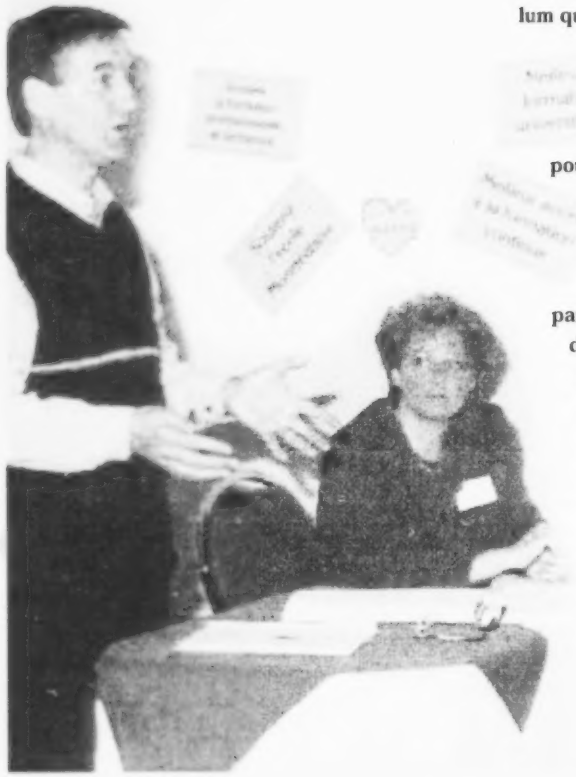
VIRAGE EXPRESS

Avril 1999

L'organisation pédagogique par cycle à l'école primaire

1

Michèle Violette



Un des aspects de la réforme du curriculum qui suscite des débats, voire des inquiétudes et des interrogations, est la conception des programmes pour un cycle de deux ans. C'est pourquoi la rencontre des 8 et 9 avril comprenait des ateliers sur ce thème. À partir de deux textes de réflexion[1] et d'une grille de lecture, les participants et participantes ont pu échanger sur les buts d'une organisation pédagogique par cycle, les avantages et les inconvénients possibles, les conditions de réussite ainsi que les rôles et compétences qu'elle suppose tant pour les élèves, le personnel enseignant que pour l'équipe-école.

D'entrée de jeu, mentionnons que quelques participants et participantes ont avoué avoir été «bousculés» par la lecture des textes, en ce sens qu'ils amènent à s'interroger bien plus sur une **pédagogie** par cycle que sur la simple organisation des programmes sur deux ans. Ainsi, un participant disait : « Il ne faut pas voir l'organisation par cycle comme étant deux années pour passer au travers d'un programme mais véritablement changer notre conception de la pédagogie. » La conception des programmes par cycle de deux ans doit être un point d'appui pour favoriser une pédagogie plus ouverte, indépendamment des modalités organisationnelles.

Jacques TARDIF, Le transfert des apprentissages, Montréal, Éditions Logiques, 1999, p. 150-158.

Philippe PERRENOUD, Les cycles d'apprentissage : de nouveaux espaces-temps de formation, pour l'Éducateur, «Cycles d'apprentissage : attention, travaux!», (sous presse), 1998, 13 p.

2007-02766/

Les visées d'une telle conception tourne autour des aspects suivants :

- Favoriser l'apprentissage en donnant une plus grande marge de manœuvre dans l'organisation du temps, respectant ainsi davantage les rythmes d'apprentissage des élèves.
- Permettre une synergie entre enseignants et enseignantes et favoriser le travail d'équipe.
- Prévenir le redoublement, en somme favoriser la réussite éducative de l'élève.

À en juger par la liste des avantages qu'une telle organisation peut avoir, selon les personnes présentes, on doit convenir qu'ils l'emportent sur les inconvénients. Ce qui ne veut pas dire qu'il n'y ait pas, à tout le moins, des inquiétudes. Par exemple, on se demande si ce n'est pas une autre mode dans le domaine de l'éducation. La tentation de redécouper les programmes en tranches annuelles sera très grande. On doute que les élèves en difficulté d'apprentissage soient réellement mieux servis; car penser que l'élève aura plus de temps pour faire l'apprentissage est un leurre. On questionne le type d'évaluation des apprentissages qui sera fait à la fin de la première année d'un cycle. Le travail d'équipe entre enseignants et enseignantes, que cela suppose, n'est pas chose faite; on anticipe des résistances très grandes. Ces résistances pourraient également se manifester du côté des parents qui, déjà sont réticents à un mode d'organisation apparenté comme les classes multiprogrammes.

Au-delà de ces inquiétudes, les participants et participantes considèrent qu'il y a de nombreux avantages à une organisation pédagogique par cycle.

Pour l'enseignant ou l'enseignante, c'est une conception qui brise l'isolement de la classe, qui l'invite à partager sa responsabilité pédagogique quant à l'apprentissage des élèves dont il a la responsabilité. On estime que le travail «d'équipe-cycle» suscitera des échanges de type pédagogique sur les approches, les méthodes, l'évaluation et les rythmes d'apprentissage. On y voit une façon de favoriser la formation continue, tant individuelle que collective, par le biais du partage d'expertise entre enseignants et enseignantes d'un même cycle. On envisage qu'une organisation pédagogique par cycle favorisera une meilleure connaissance de l'élève, de son style d'apprentissage et permettra à l'équipe d'enseignants ou d'enseignantes d'assurer une plus grande stabilité dans l'encadrement des élèves. Enfin, on estime que cette conception remet l'évaluation formative au centre des apprentissages.

Pour les élèves, les avantages d'une organisation pédagogique par cycle sont perçus comme pouvant favoriser un meilleur apprentissage car il y aurait une continuité d'assurée. En ayant des programmes sur deux ans, il sera possible de donner à l'élève des tâches plus complexes, dans des situations d'apprentissage qui le concernent et sa motivation devrait en être accrue. En outre, on y perçoit une avenue intéressante pour améliorer la réussite scolaire des garçons.

On considère qu'un travail d'équipe pour un cycle donné devra inévitablement déboucher sur une concertation de l'équipe-école afin d'assurer la cohérence entre les cycles, un continuum dans le cheminement des élèves, et ainsi mieux s'approprier et contrôler les finalités du programme de formation du primaire. Ce qui, aux yeux des participants et participantes, constitue une valeur ajoutée **pour mobiliser toute l'école autour d'un projet éducatif de qualité.**

Malgré les avantages, mettre en œuvre une organisation pédagogique par cycle exigera des efforts et des stratégies.

Les participants et participantes ont évoqué un bon nombre de conditions à réunir pour y arriver. Outre les aspects liés aux conventions collectives qui doivent être revues pour donner une plus grande marge de manoeuvre, les exigences de temps nécessaires à tout processus de changement et les argents requis pour faciliter cette appropriation, on a émis des conditions de réussite dont les plus importantes sont les suivantes :

- assurer plus de stabilité du personnel dans les écoles car le travail d'équipe qui est souhaité exige une certaine stabilité;

- repenser certaines balises qu'on «traîne» avec nous et qui peuvent nuire telles la grille-matière, la répartition des tâches d'enseignement;

- établir clairement les fondements à la base de cette organisation;

- « tenir en équilibre » tous les aspects de la réforme du curriculum afin de ne pas isoler cet élément. Il faut pouvoir mettre en correspondance les éléments de la réforme du curriculum : le programme de formation du primaire, l'organisation par cycle, les pratiques d'évaluation, le régime pédagogique, etc.;

- enchâsser l'évaluation dans la situation d'apprentissage, et ce, avec rigueur;

- créer une adhésion et un engagement de tous, particulièrement la direction et le personnel enseignant et le conseil d'établissement, et sans oublier les parents;

- créer une dynamique d'équipe, un climat de partage et de confiance. La direction de l'établissement doit assumer une bonne supervision pédagogique et adopter une gestion participative;

- respecter la diversité des écoles, les «rythmes d'apprentissage des organisations».

Les participants et participantes voient poindre des rôles et compétences qui, s'ils ne sont pas nouveaux, n'en demeureront pas moins nécessaires dans la tâche des différents agents d'éducation. Pour l'élève, on exigera de lui une participation plus active à la construction de ses savoirs et de ses compétences.

Le travail d'équipe et ce qu'il exige comme habiletés en médiation constituera une partie de la tâche de chacun des membres de l'équipe-école.

Les enseignants et enseignantes devront avoir un souci de la continuité, non seulement sur deux ans mais aussi une bonne compréhension du cheminement des élèves du début du primaire jusqu'à la fin du secondaire. Pour ce faire, ils devront avoir une connaissance profonde des programmes mais aussi du développement de leurs élèves afin que leur intervention pédagogique soit efficace. Ils et elles devront être capable de dépister rapidement les difficultés des élèves afin d'intervenir et d'apporter un soutien immédiat, car il y aura un danger de s'en remettre aux effets du temps (2 ans) pour arranger les choses. Évidemment, « être compétent à évaluer des compétences ».

Il semble clair, pour les personnes présentes, que la direction d'établissement devra prioriser la pédagogie dans ses tâches et, à cet égard, assurer son leadership. On attend d'elle une gestion participative et une capacité d'utiliser les forces de chacun des membres de l'équipe-école pour favoriser le travail d'équipe.

L'organisation pédagogique par cycle, si elle interpelle l'école primaire dans l'immédiat, entraîne beaucoup plus de questions et d'inquiétudes pour l'enseignement secondaire. En effet, cette conception de l'enseignement est perçue comme une «révolution». On suggère donc au Ministère, de même qu'aux dirigeants scolaires, d'entreprendre dès maintenant des actions pour amener le personnel des écoles secondaires à réfléchir sur cette question. Il importe d'accueillir les craintes et les réticences et d'associer les principaux intéressés à l'identification des objectifs

Prochain rendez-vous : 7 et 8 juin au Sheraton de Laval!

et des moyens pour y parvenir. Car, toujours selon les participantes et participants, on en viendra vite à l'urgence d'harmoniser la pédagogie pour faciliter le passage des élèves du primaire vers le secondaire. Ainsi, une réflexion commune primaire-secondaire serait la bienvenue.

Si l'organisation pédagogique par cycle n'est pas une garantie en elle-même d'une meilleure réussite des élèves, elle paraît tout de même porteuse d'un changement pour le mieux. Peu importe les modalités organisationnelles qui seront retenues dans chaque école, les discussions soulevées dans le cadre de ces ateliers nous amènent à dégager une contribution de l'organisation pédagogique par cycle qui semblait faire consensus : QUE TOUS LES MEMBRES D'UNE ÉQUIPE-ÉCOLE PORTENT ENSEMBLE LE SUCCÈS OU L'ÉCHEC D'UN ÉLÈVE.

Valeur exemplaire!

Hubert Tremblay

Une partie des ateliers de la dernière rencontre nationale sur le curriculum a permis à des participantes et participants venus d'écoles ou de commissions scolaires de présenter à leurs homologues certains projets liés à l'implantation de la réforme du curriculum. Voici une brève description de chacun de ces onze projets.

1. À la Commission scolaire du Pays-des-Bleuets, on a tenu à placer la réforme dans un contexte plus large, celui des débats des dernières années et celui des politiques mises en avant par les différents ministres de l'Éducation des années 90. Car on a compris dans cette commission scolaire que l'adhésion passait par l'appropriation et que l'appropriation passait par la compréhension. Il s'agissait de démontrer que la réforme n'est surtout pas une « vision de fonctionnaires », mais bien la cristallisation d'attentes signifiées par la société, par exemple, à l'occasion des États généraux.

Concrètement, différentes rencontres de sensibilisation ont été organisées, notamment avec les personnes qui s'occupent des services éducatifs à la commission scolaire et avec les directions d'école. Ensuite, ces personnes ont fait de même avec les équipes-écoles. De la documentation a aussi été préparée.

En général, on n'a pas senti de résistance, loin de là, mais il est apparu clairement que cette sensibilisation devait être un travail de longue haleine, qui se poursuit dans les écoles (surtout avec les enseignants et les enseignantes), mais aussi auprès d'autres groupes comme les parents et les commissaires. De façon plus large, on appelle à une mobilisation nationale sur cette réforme.

2. Un projet mené depuis trois ans à l'école Sainte-Foy Elementary School, de la Commission scolaire Central Québec, comporte plusieurs leçons intéressantes pour l'implantation de la réforme du curriculum. On y a adopté un modèle d'organisation centré sur l'apprentissage et la réussite de l'élève, donc un modèle tout à fait cohérent avec la philosophie de la réforme. De plus, à partir du constat que l'école, toute de qualité qu'elle soit, ne s'adaptait plus, on a mis en place un mécanisme pour contrer l'isolement, pour promouvoir l'interaction, pour favoriser l'émergence d'une vision commune. Autant de choses qu'il faudra faire partout au cours des prochaines années!

Par exemple, on a créé dans cette école des groupes multiniveaux (anticipant ainsi l'organisation par cycle), on a pris les moyens pour que chacun et chacune enseigne avec au moins cinq autres collègues au cours d'une année scolaire et on a organisé des visites dans d'autres classes, question de permettre une sensibilisation à d'autres pratiques pédagogiques.

Tout cela a été rendu possible par le fait que la direction valorisait la gestion participative et le partage des responsabilités, de même que par l'intervention d'une personne-ressource de l'extérieur, chargée de motiver et de soutenir le personnel. Des moments réservés à la discussion entre collègues ont été prévus.

Le résultat : on a bel et bien senti que cette école avait changé, qu'elle avait « appris ». Voilà sans doute un établissement qui, par la force de ses acquis des trois dernières années, pourra s'engager dans la réforme du curriculum en assumant elle-même la plus grande partie des besoins de formation continue de son personnel.

3. Considérant le rôle important dévolu par la Loi aux conseils d'établissement, un comité régional a été formé dans les régions de la Mauricie et du Centre-du-Québec, sur une

base de partenariat, afin d'offrir du perfectionnement aux membres des conseils d'établissement relativement aux rôles qu'ils ont à jouer. Un véritable plan de formation est élaboré à leur intention, à la fois sur le projet éducatif et sur le curriculum.

Le projet éducatif y est notamment présenté comme un lieu d'intégration des opérations de gestion. Il doit s'élaborer de façon continue, selon un processus qui comporte plusieurs étapes : appropriation des concepts, planification, réalisation et évaluation.

Sur la notion de curriculum, un directeur d'école de la Commission scolaire du Chemin-du-Roy a conçu une ingénieuse présentation graphique en trois dimensions, sous forme de cube, mettant en évidence les liens entre les notions de qualifier, instruire et socialiser, ou encore les notions de compétence transversale, domaine d'apprentissage et domaine d'expérience de vie.

Un document étoffé sur ces thèmes, élaboré en partenariat, sera prêt à temps pour la prochaine rentrée.

4. La Commission scolaire des Hauts-Cantons compte une quarantaine d'écoles, réparties sur un grand territoire, celui de trois anciennes commissions scolaires. Son équipe des services éducatifs tient à jouer, en matière de curriculum, un leadership « d'inspiration et d'orientation ». Autour de la réforme du curriculum, des situations d'apprentissage ont été élaborées à l'intention des directions d'école, à partir de l'approche d'une pédagogie constructiviste. On mise aussi beaucoup sur l'apprentissage par les pairs ou coopératif.

Les rencontres tenues ce printemps avaient comme objectif de permettre une appropriation du contenu informatif de la réforme, l'expérimentation de différentes approches pédagogiques liées à l'apprentissage et des discussions sur des stratégies de transfert dans chaque école. Les outils de formation préparés sont adaptables et transférables, car tout l'exercice était conçu de sorte que les directions d'école puissent – elles sont d'ailleurs prêtes à le faire – l'importer dans leur établissement, associant ainsi le personnel enseignant à la réforme. Car comme le disent les responsables du projet, « une meilleure compréhension ouvre la porte à l'adhésion ».

Le travail d'équipe a eu pour effet de créer un climat d'apprentissage serein, dans une perspective d'action plutôt que de réaction. Autre avantage : la création de liens entre les personnes et l'établissement éventuel d'un « réseau » informel.

5. À la Commission scolaire des Grandes-Seigneuries, toute une série d'activités ont été mises au point depuis l'an dernier sur les différents aspects de la réforme. L'accent a été mis l'an dernier sur les réformes structurelles, il l'est cette année sur les questions à caractère pédagogique. Un tableau synthèse de la documentation relative au caractère pédagogique de la réforme scolaire, du rapport Corbo jusqu'aux documents les plus récents, a été publié en février 1999. Puis, on a organisé, pour l'ensemble des membres des conseils d'établissement, un colloque sur le projet éducatif, devant permettre aux participantes et participants de s'approprier une démarche susceptible de les aider à élaborer le projet éducatif de leur école, conformément aux besoins de leur milieu.

S'ajoutera, au cours des prochains mois, une offre de service structurée de la part du Centre de formation de la Commission scolaire. Trois thèmes ont été retenus : la réforme, vue d'ensemble et nouveautés; la réforme et son environnement… au service de la mission (il est question ici des conditions favorables à mettre en place pour assurer le succès de la réforme; les compétences transversales. Animés par des conseillers et conseillères pédagogiques, les trois ateliers doivent se répéter à une dizaine de reprises, un peu partout sur le territoire de la Commission scolaire. Il s'agit vraiment ici d'accompagner les différents acteurs scolaires, dans une perspective de formation continue.

Ces efforts ne sont pas vains, puisqu'il semble bien que l'adhésion du personnel à la réforme est acquise dans cette commission scolaire, même si le travail d'information et de formation est loin d'être terminé.

6. Le Secteur du développement des compétences de la Commission scolaire de Montréal a organisé des ateliers sur des stratégies d'implantation de la réforme. Reposant sur un modèle constructiviste, les ateliers en question proposent un concept intégrateur insistant à la fois sur les résultats attendus de la réforme et sur l'accompagnement des partenaires. Les objectifs des ateliers ont trait à une bonne compréhension

du contexte et du contenu de la réforme, à une appropriation réussie de ces éléments et aux actions à poser dans son milieu au moment de la démarche d'implantation.

L'animation y est de style participatif. La formule n'est pas nécessairement fixe mais une journée type pourrait comporter une première activité en sous-groupe, de style graffiti ou remue-méninges, pour répondre à la question : « Pourquoi y a-t-il une réforme de l'éducation? ». Une deuxième activité, toujours en sous-groupe, porterait sur le comment de la réforme (erreurs à éviter, conditions facilitantes...). Une troisième activité serait consacrée aux suites à donner et au soutien demandé pour aller plus loin. Dans chaque cas, le travail en atelier serait suivi d'un retour en plénière.

Ce ne sont pas là les seules formules d'atelier proposées à la Commission scolaire de Montréal, loin de là, puisque des dizaines de stratégies différentes y sont utilisées.

7. La réforme du curriculum se vivra essentiellement dans les classes et dans les écoles. Les commissions scolaires ont tout de même un rôle important à jouer dans toute cette démarche, et certaines d'entre elles se demandent si cette grande réforme ne serait pas l'occasion d'adapter leur propre structure organisationnelle, compte tenu du nouveau contexte. À la Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île, on a jugé nécessaire de déconcentrer le plus possible les activités des services éducatifs centraux vers les écoles. Le modèle d'organisation retenu prévoit une présence des conseillères et conseillers pédagogiques dans les écoles pour la majeure partie de leur temps; ils se consacrent alors à des interventions liées à des besoins d'animation pédago-

gique et de perfectionnement des enseignantes et des enseignants de chaque milieu. Cela ne veut pas dire que les fonctions de ces personnes se limitent à cela, puisqu'elles conservent des responsabilités thématiques.

On voit bien l'importance de ce travail au moment où le curriculum est en pleine refonte, car les conseillers et conseillères pédagogiques peuvent intervenir en matière de projets pédagogiques, de pratique de l'enseignement, d'évaluation des apprentissages, de perfectionnement, etc.

On compte en général, à la Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île, un conseiller ou une conseillère pédagogique pour 1000 élèves ou 70 enseignants et enseignantes. Chacun se voit confier une école secondaire ou deux écoles primaires. On voit bien sûr l'importance des relations à établir avec les directions d'école, puisque les deux formes d'intervention se complètent.

8. L'école Bienville, de la Commission scolaire de Montréal, est située dans l'un des milieux les plus défavorisés du Québec. Au cours des deux dernières années, cette école a connu un cheminement intéressant. Malgré les efforts des enseignants et enseignantes, les résultats des élèves demeuraient faibles. L'équipe-école s'est donc ralliée autour d'un rêve, celui de les rendre captivés par l'école, de les inciter à se dépasser. On a décidé de les écouter davantage et de rendre l'école plus humaine.

La gestion participative et le travail d'équipe ont permis de retenir différents moyens pédagogiques, allant du recours systématique aux technologies de l'information et de la communication à la pédagogie multi-âge, en passant par l'évaluation au moyen d'un portfolio.

Plusieurs éléments de cette expérience ont valeur exemplaire, au moment où l'on s'apprête à implanter le nouveau curriculum : le recours à une approche constructiviste pour faire émerger un nouveau savoir-enseigner; la mobilisation du personnel autour d'une vision partagée; la mise en réseau des personnes; l'occasion donnée au personnel enseignant de réaliser des rêves pédagogiques.

Ce projet recèle aussi des leçons sur l'importance de travailler avec ceux qui, au départ, ont des résistances. Car ici, le mouvement a été irrésistible et les personnes qui étaient les plus réticentes ont fini par devenir les plus emballées!

9. À la Commission scolaire au Cœur-des-Vallées, on considère que l'acteur principal de l'implantation de la réforme du curriculum, c'est la direction d'école. Les membres de l'équipe des services éducatifs sont les acteurs de soutien. La pièce est montée à l'intention du personnel enseignant et des élèves. Des capsules pédagogiques ont été élaborées par des conseillers et conseillères pédagogiques, de concert avec des directions d'école, pour donner à ces dernières des instruments leur permettant d'agir plus judicieusement.

Une première capsule porte sur l'historique et les fondements de la réforme. Une deuxième, intitulée « Projeter l'avenir », permet d'introduire la notion de Vision 2006, évoquant l'horizon d'implantation du nouveau curriculum; on y aborde les notions de vision personnelle et de vision collective. Une troisième donne des pistes sur la façon de prendre un certain recul, compte tenu du point où l'on est rendu. Une autre capsule est consacrée à la structure des programmes.

Les capsules ne sont pas définitives, au contraire, elles sont éphémères et adaptables. Elles sont vues comme un élément déclencheur, inscrit dans un processus de formation continue. D'ailleurs, on utilise dans cette commission scolaire une définition vivante du verbe apprendre : « Apprendre, c'est investir du désir dans un objet de savoir ».

10. Trois directrices d'écoles primaires de la Commission scolaire Rouyn-Noranda ont élaboré une démarche permettant d'amorcer, avec leur personnel, une réflexion relative à la répartition du temps entre chacune des matières. On a tenu à faire cela dans un climat de souplesse, d'ouverture, de patience, d'entraide et de collaboration, en gardant toujours en mémoire l'enfant qui apprend.

Cette démarche prévoit trois rencontres. Au cours de la première, la problématique est présentée, notamment en termes de philosophie de la réforme et de nouveau régime pédagogique. Suit un exercice de réflexion sur les valeurs, les croyances et la notion d'école

de rêve. Au cours de la deuxième rencontre, on explore davantage cette dernière notion, en se demandant comment faire réussir les élèves, compte tenu de la marge de manœuvre dont on dispose, et « comment mettre des étoiles dans leurs yeux ». La troisième rencontre est l'occasion de proposer, puis de choisir des « critères » favorisant la réussite éducative (un exemple de critère serait « assurer la réussite autant des garçons que des filles » ou encore « favoriser l'estime de soi »).

À la suite de quoi la grille-matière est confectionnée, discutée avec le conseil d'établissement et retournée aux enseignants et enseignantes. Cela a entraîné une nette responsabilisation du personnel enseignant, un sentiment de prise en charge de la part de l'équipe-école, une meilleure cohésion entre personnel enseignant et parents, sans compter que les élèves se sont mis à mieux aimer leur école.

11. Au moment où s'engage la mise en œuvre de la réforme, la Commission scolaire English-Montréal a voulu faire vivre à son personnel, surtout cadre et professionnel, une démarche de changement. La réforme du curriculum fait ainsi l'objet, en 1998-1999, de quatre journées pédagogiques.

La première, destinée aux équipes-écoles et tenue à l'automne, se voulait une activité de sensibilisation aux missions de l'école et à l'environnement éducatif. Les trois autres rencontres, tenues de février à avril 1999, constituent un vaste exercice d'information, de réflexion et de discussion sur les changements apportés par la réforme, ainsi que sur leurs répercussions dans le milieu scolaire. S'y greffe aussi une activité de sensibilisation aux pratiques pédagogiques existantes centrées sur l'apprenant et apprenante. Ce dernier volet a permis d'aborder des thèmes comme les intelligences multiples, les styles d'apprentissage, la pensée critique et le processus de changement.

Dans tout cela, on a suivi un modèle constructiviste interactif, mettant l'accent sur les aspects suivants : le travail personnel de l'apprenant et apprenante, l'analyse didactique des disciplines, l'interaction entre les acteurs de l'école, l'ouverture sur le monde extérieur et l'engagement social.

L'approche retenue permet d'utiliser les Services éducatifs de la Commission scolaire comme « levier » agissant ensuite sur les directions d'école, puisque, bien sûr, la sensibilisation à la notion de changement doit aussi être véhiculée dans chaque établissement d'enseignement.

Virage express est une publication du Secteur de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et secondaire **Robert Bisaillon** *Sous-ministre adjoint.*

ÉQUIPE DE VIRAGE EXPRESS : Esther Blais, Jean-Yves Daigle, Michel Martel, Denise Thériault, Hubert Tremblay, Michelle Violette.

Ont collaboré à la publication de ***Virage express*** :

la Direction de la formation générale des jeunes **Margaret Rioux-Dolan** *Directrice*

la Direction des communications **Daniel Legault** *Directeur.*

la Direction des ressources matérielles **Daniel Caron** *Directeur.*

Francine Bélanger *Responsable des services linguistiques.*

Conception graphique : **Idéation inc.**

Impression : **Asystel**

Distribution : **Ministère de l'Éducation.**

Québec

Le VIRAGE du succès ENSEMBLE

Le site :
www.meq.gouv.qc.ca/virage

Courriel :
virage@meq.gouv.qc.ca
Vos commentaires sont les bienvenus